

**Montagen**  
**Anmeldt tilsyn**  
**Den 7. marts 2011**

## Indholdsfortegnelse

<b>Formalia .....</b>	<b>3</b>
Ledelsesrepræsentanter .....	3
Personalerepræsentanter .....	3
Medarbejderrepræsentanter .....	3
Alle repræsentanter var informeret om tilsynet. Pårørende var ikke informeret om tilsynet, idet deres kontakt til tilbudet er sporadisk .....	3
<b>Indledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Konklusion.....</b>	<b>4</b>
Tilbuddets kvalitetsområder .....	4
Tilbuddets udviklingsområder .....	4
Opfølgning fra forudgående tilsyn .....	4
Visitation .....	4
Individuelle handleplaner for indsatsen.....	5
Magtanvendelser .....	6
Pædagogisk indsats .....	6
<b>Andre relevante forhold.....</b>	<b>7</b>

## Formalia

Dette anmeldte tilsyn på Montagen, Odensevej 26 A, 5772 Kværndrup blev gennemført af eksterne konsulenter Vivian Elkjær og Rikke Matthiesen den 7. marts 2011.

## Ledelsesrepræsentanter

- Forstander Jos Bisschop
- Stedfortræder Bo Pedersen

## Personalerepræsentanter

- Værkstedsassistent Jeanette Bønløkke, pædagog
- Kontorassistent Charlotte Kjærgaard

## Medarbejderrepræsentanter

- Tre medarbejdere, hvoraf to er medlem af samarbejdsudvalget.

Alle personaler og medarbejdere var orienteret om tilsynet, og deltagerne havde meldt sig til at deltage.

## Indledning

Montagen er et beskyttet værkstedstilbud i henhold til Lov om Social Service (SEL) § 103. Målgruppen er primært personer i alderen 18-65 år, der har betydelig eller varig nedsat funktionsevne som følge af en sindslidelse, og som har behov for et lønnet arbejde i beskyttede rammer. På Montagen benævnes brugerne som medarbejdere, og de ansatte som personale, hvilket således også vil være gældende i nærværende rapport.

Foruden det beskyttede værkstedstilbud tilbyder Montagen også hjemmevejledning til foreløbig en bruger i henhold til SEL § 85, ligesom der rummes et projekt for borgere på kontanthjælp, som har været, eller er i gang med en afklaring i forhold til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Projektet startede i marts 2010 og er et tilbud i henhold til Lov om Aktiv Beskæftigelse (LAB) § 32. Ved tilsynets besøg var der 20 aktive brugere i projektet. Målgruppen er matchgruppe 2-3 med andre problemer end ledighed. Der er tilknyttet tre personaler til projektet.

Tilbuddet tilbyder forskellige former for produktionsprægende opgaver, såsom en egentlig produktion af ramper til handicappede, monteringsopgaver, pakkeopgaver, prismærkninger m.m. I driften er der desuden forskellige former for arbejdsgrupper i forhold til køkken og kantine gruppe, rengøring og havearbejde. I samarbejde med CSV tilbyder Montagen også voksenundervisning. Der er blandt andet mulighed for undervisning i IT og Funktionel Forberedende Voksen Undervisning (FVU). Belægningsprocenten er aktuelt 119,4 %.

Fagsekretariatet for Sundhed og Handicap i Faaborg-Midtfyn Kommune har i samarbejde med Bunk & Elkjær udarbejdet et tilsynskoncept, som har fokus på det driftorienterede tilsyn baseret på forhold relateret til brugerne af bo- og aktivitetstilbud indenfor handicap og psykiatri. Forinden tilsynsbesøget havde konsulenterne forberedt sig ved hjælp af kommunens og Montagens hjemmeside samt det fremsendte materiale i henhold til tilsynskonceptet.

## Konklusion

### Tilbuddets kvalitetsområder

- Montagen er i vækst og har udvidet projektet om afklaringsforløb til kontanthjælpsmodtagere i takt med antallet af personer omfattet af målgruppen.
- Det er tilsynets oplevelse, at personalet har en høj værdibaseret og faglig tilgang, som er befordrende for arbejdspladsen som helhed.
- Indsatsen i forhold til handleplaner er fokuseret mod beskrivelser af succeskriterier i nær samarbejde med den enkelte medarbejder, og der lægges vægt på dokumentation af indsatsen.
- Medarbejderne oplever sig ligeværdige på arbejdspladsen, og giver udtryk for, at Montagen er en arbejdsplads på lige fod med det ordinære arbejdsmarked.

### Tilbuddets udviklingsområder

- Tilsynet vurderer, at der er behov for en visitationsprocedure, som tilbuddet kan anvende overfor kommende medarbejdere og myndigheder med henblik på at sikre en ensartet visitation og tydeliggøre samarbejdet med de nye visiterende kommuner.

## Opfølgning fra forudgående tilsyn

Ved det uanmeldte tilsyn i 2010 fremhævede tilsynet følgende udviklingsområder:

- Implementering af projekt om afklaringsforløb til kontanthjælpsmodtagere.

Projektet er implementeret og i gang, og der er pt. 20 brugere tilknyttet. Projektet arbejder helhedsorienteret omkring brugeren i samarbejde med jobcentret med henblik på afklaring, både i forhold til brugeren såvel som behovet på arbejdsmarkedet. Både ledelse og de interviewede medarbejdere oplever, at medarbejdere og brugere arbejder på lige fod, og at alle er fælles om opgave løsningerne og andre aktiviteter i huset. Der skelnes således ikke mellem brugere og medarbejdere, og der opleves at være respekt mellem de forskellige mennesker, som kommer dagligt i tilbuddet.

## Visitation

Inden henvisning og visitation kommer ansøgeren på et besøg til en rundvisning på Montagen. Det er oftest lederen, der tager imod og gennemfører forløbet, som betegnes som en form for ansættelsesprocedure. Ved besøget ligger fokus på, hvad

personen kan og vil, og ikke personens diagnose, særlige behov eller begrænsninger. Ledelsen gør i sine kommentarer til tilsynsrapportens udkast opmærksom på, at der ved det første besøg ikke laves aftaler, da ansøgeren derved kan føle sig presset til at tage en beslutning. Det er først når en ansøger er fast besluttet på at komme på Montagen, at der gennemføres en ansættelsesprocedure.

Myndigheden inddrages i at formulere en overordnet handleplan jf. SEL § 141, hvor målene for den beskyttede beskæftigelse fremgår. Montagen ligger stor værdi i, at ansøgeren er deltagende i processen, men hvis dette af individuelle årsager ikke er muligt, er det sagsbehandleren, der videregiver tilbuddet til borgeren. Når nye medarbejdere starter på arbejde, tager kontaktpersonen imod, og opstarten aftales individuelt med vægt på at medarbejderen skal følge tryk i opstartsfasen.

Montagen beskriver et godt samarbejde med visiterende myndighed, uanset om det er Faaborg-Midtfyn Kommune eller en anden kommune, der visiterer, men efterlyser en tydelig visitationsprocedure, således at visitationen kan ensrettes i forhold til den visiterende myndighed. Tilsynet anbefaler, at der samarbejdes om en tydelig visitationsprocedure for beskyttet beskæftigelse med henblik på en ens procedure for alle, og med henblik på at sikre brugernes/medarbejdernes retssikkerhed. Ledelsen oplyser, at de er opmærksomme på, at indhente de oplysninger, de har brug for og det er intern fordelt, hvem der står som tovholder for hvilke kommuner.

Som nævnt er der ligeledes indgået aftale om at yde hjemmevejledning jf. SEL § 85 til en bruger i egen bolig. Ordningen er tilrettelagt undtagelsesvist, men ledelsen er ikke afvisende overfor at løse flere lignende opgaver, hvis myndigheden efterspørger denne ydelse fra Montagen. Visitation til hjemmevejlederbistand varetages af Faaborg-Midtfyn Kommune i et samarbejde med lederen for Psykiatri og Misbrug.

## **Individuelle handleplaner for indsatsen**

Montagen arbejder med udgangspunkt i Faaborg-Midtfyns fælles handleplanskoncept. Hver medarbejder har en pædagogisk handleplan som er et supplement til den overordnede handleplan jf. Servicelovens § 141. Den individuelle pædagogiske handleplan ligger tilgængelig på Bosted System og evalueres jævnligt efter individuelle aftaler, som har sammenhæng med delmålets indhold og omfang. På Montagen varetages handleplansarbejdet af en dokumentationsgruppe bestående af tre personer, som med tiden har oparbejdet en grundig procedure omkring håndteringen af handleplansarbejdet. En gang om året afholdes der opfølgingsmøder, hvor medarbejderen, myndigheden og en repræsentant fra Montagen deltager. For nogens vedkommende afholdes mødet efter aftale hvert andet år.

Medarbejderens delmål er aktive og ændrer sig løbende i forhold til både mål og metode. Personalet benytter sig af et interview skema ved samtalen med medarbejderen, når den pædagogiske handleplan laves eller justeres. Efterfølgende drøftes den i fællesskab og han/hun får tilbudt en kopi, når den pædagogiske handleplan er færdig. Montagen har udarbejdet en kvalitetsstandard for udarbejdelse af pædagogiske handleplaner. Denne kvalitetsstandard er med til at fremme medarbejdernes muligheder og kompetencer og synes at være et godt og brugbart arbejdsredskab. Tilsynet vurderer, at de pædagogiske handleplaner er velbeskrevet med klare succesmål, ligesom de er anvendelige som dokumentationsredskab.

Medarbejderne, som tilsynet talte med, bekræfter ovenstående og oplyser, at de har en handleplan, som de selv har været med til at lave. De er tilfredse med, at sagsbehandleren kommer på Montagen ved den årlige opfølgning og at samarbej-

det generelt opleves som positivt. Personalet oplyser, at der også er et godt samarbejder med botilbuddene, når den individuelle handleplan justeres og i forhold til hverdagens behov ad hoc.

## **Magtanvendelser**

Montagen har ingen ansøgte eller indberettede magtanvendelser. Personalet kender proceduren for indberetning og registrering vedrørende magtanvendelser, og denne vurderes fyldestgørende i forhold til målgruppen. Dog bemærker tilsynet, at der skal være opmærksomhed på, at fremtidige indberetninger skal fremsendes til handlekommunen efter de nye regler herom. Retningslinjer og indberetningskemaer ligger tilgængeligt på Bosted System.

Opstår der en konfliktsituation imellem medarbejderne, samler Montagen alle medarbejderne og episoden drøftes med det samme. Er en medarbejder påvirket, sikres det, at der gennemføres en dialog med vedkommende herom, inden han eller hun eventuelt sendes hjem. Aktuelt er tilbuddet ikke præget af konflikter, og der har ikke været behov for aktiv konflikthåndtering i 2010 eller 2011.

Personalet modtager supervision og der er mulighed for henvisning til psykolog, men dette har ikke været anvendt længe. Personalet oplever arbejdspladsen som tryk og ligger vægt på, at den også skal opleves som sådan af medarbejderne. Ledelsen gør en indsats for, at personalegruppen skal lære hinanden at kende, ligesom tilsynet oplever, at det fælles værdigrundlag er medvirkede til, at arbejdspladsen opleves som engageret, omsorgsfuld og tryghedsskabende for både medarbejdere og personaler.

## **Pædagogisk indsats**

Montagen tilbyder medarbejderne et lønnet arbejde under beskyttede former. Medarbejderne udbetales løn en gang om måneden og ved den årlige opgørelse af nettoproduktionen, får medarbejderne udbetalt bonus, hvis produktionen har resulteret i et overskud. Der lægges vægt på, det er en arbejdsplads, hvor der tages udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov, og hvor den enkelte får reel mulighed at blive hørt gennem åbenhed, dialog og anerkendelse. Medarbejderne har formel indflydelse gennem et samarbejdsudvalg, der mødes en gang hver anden måned, og hvor der er mulighed for at drøfte forslag fra medarbejderne, idéer, men også praktisk forhold af betydning for arbejdspladsen. Medarbejderne oplyser, at samarbejdsudvalget er velfungerende og at møderne opleves som meningsfulde og vigtige for driften.

Gennem ledelsens tilstræbelse om ligeværdigt og respektfuldt samarbejde, skaber personalet tryghed for at styrke medarbejdernes kompetencer med udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og ønsker. Det er derfor et bevidst fokusområde, at personalet skal styrke, anvende og udvikle medarbejderens kompetencer og arbejde målrettet med kompetenceplaner for den enkelte medarbejder.

Montagen er i vækst og har fået flere nye opgaver siden tilsynsbesøget i 2010. Personalet fortalte tilsynet, at der er stort engagement og fremmøde blandt medarbejderne, når der er stor opgavetilgang. Montagen samarbejder på tværs med andre virksomheder/beskyttede værksteder i perioder, hvor der er meget travlt, såvel som i perioder med få opgaver. På fællesmøder i kantinen inddrages medarbejderne i løsningen af opgaverne, så alle ved hvad der sker på Montagen, og en del af den

pædagogiske indsats er at sikre en høj grad af åbenhed og overskuelighed, så alle føler sig informeret og tryk, når der sker forskellige ting i tilbuddet.

Indsatsen er tilrettelagt, så alle medarbejder er tilknyttet en eller to kontaktpersoner. Medarbejderne, som tilsynet talte med, fortalte at de ikke oplever sig begrænset til kun at samarbejde med den eller de tilknyttede kontaktpersoner, men at de har mulighed for at samarbejde med personalerne individuelt afhængig af den relation, der er mellem parterne.

Det teoretiske grundlag baserer sig på en systemisk-, psykodynamisk- og kognitiv forståelsesramme. Udgangspunktet er, at personalet må arbejde målrettet med sin del af kommunikationen, for at kunne skabe forandring for medarbejderen. I det daglige arbejde, fylder det kognitive mest. To personaler er af sted ad gangen på kursus "Grundforløb i kognitive behandlingsformer". Hele personalegruppen, inklusiv det administrative personale, er informeret om den kognitive tilgang, således der er helhed i personalegruppen. Det er tilsynets vurdering, at personalet udnytter hinandens forløb om kompetenceudvikling på tværs og at der er mulighed for at dyrke de forskellige udviklingsområder, som medarbejderne hver især bliver optaget af under uddannelsesforløbet.

## **Andre relevante forhold**

Tilsynet vurderer at der er et godt arbejdsmiljø på Montagen. Såvel personale som medarbejdere beskriver en arbejdsplads med et godt fællesskab og socialt sammenhold. Medarbejderne som tilsynet talte med, beskriver Montagen som et sted hvor der er den støtte og hjælp de har behov for. De er glade for, at der er kommet flere opgaver og de synes, at de har nogle gode kollegaer. Under rundvisningen i Montagen så tilsynet alle faciliteter indendørs. Der var mange medarbejdere i gang med forskellige opgaver og tilsynet oplevede en god og positiv stemning overalt i huset.

Montagen blev i 2005 kåret som årets arbejdsplads af Landsforeningen Sind, og er igen i 2011, indstillet til årets Sind-pris.